EL LABURANTE



BOLETÍN GREMIAL DE LA SOCIEDAD DE RESISTENCIA
OFICIOS VARIOS CAPITAL ADHERIDA A LA F.O.R.A.-A.I.T.



Nº9 Agosto 2013

LA INTERVENCIÓN ESTATAL
¿FORTALEZA O DEBILIDAD?

Es sabido por todos que ante cada conflicto gremial en la que ambas partes no quiere dar el brazo a torcer o se vuelve molesto públicamente, interviene inmediatamente el Ministerio de Trabajo invocando a una conciliación obligatoria. Esta conciliación implica varias cosas, por un lado que se anulen los motivos por los cuales se originó el conflicto volviendo a las condiciones laborales anteriores, y por otro lado que se anulen también las acciones de los trabajadores por fuera de las vías legales y pasen a negociar en las oficinas del ministerio.

Esto para muchos puede ser un triunfo, sobre todo para quienes aspiran llegar a tener algún Poder en el gobierno, y por ese motivo nos confunden diciéndonos que es una victoria que el Ministerio canalice nuestro reclamo. Es tan lamentable la situación actual del movimiento obrero, que lograr que el ministerio de trabajo dicte la conciliación y nos dé una posibilidad de negociar el conflicto, lo consideramos justamente eso: un logro. Esto es entendible dados los incontables casos de despidos, suspensiones, persecuciones, falta de pago de horas extra, aguinaldo, etc, donde el reclamo de los trabajadores pasa desapercibido por todos y no se consigue nada. Sin embargo, desde el momento en que el gobierno interviene en el conflicto entre empresa y trabajador, haciendo las veces de mediador, y obligando a que los trabajadores suspendan las acciones que llevaban a cabo, terminan perjudicando siempre al reclamo obrero. Que el ministerio quiera intervenir es un signo de que vamos por buen camino ya que generamos situación que quieren finalizar, pero aceptar esa intervención como un logro es algo que no podemos permitir y mucho menos ver con buenos ojos. Una vez que conseguimos la participación de los compañeros en cortes de calle, movilizaciones, paros, asambleas, etc. es fundamental seguir fomentando eso, que es lo que llamamos acción directa, es decir, la voluntad de los trabajadores puesta en marcha para resolver un conflicto que les preocupa a todos, actuando sin intermediarios. Cuando el ministerio dicta la conciliación obligatoria y la festejamos, estamos festejando nuestra derrota. Nada bueno proviene de sacar el conflicto del lugar de trabajo para depositarlo en una oficina del Estado donde no solo vamos a tener al gobierno y a la empresa en contra, sino que también se lo va a llamar al sindicato que nos representa por ley y que seguramente, intente arreglar nuestro conflicto sin oír nuestras demandas.

Cuando el gobierno aparece para callarnos, ya sea con la policía o con el ministerio, es porque vamos por buen camino, y es necesario en ese momento no doblar la rodilla, mantenernos unidos y fortalecer los lazos de solidaridad con los compañeros para que no nos engañen más ni nos vendan promesas. Siempre que el gobierno quiere destrabar un conflicto, lo hace silenciando a los trabajadores ya que defiende los intereses empresariales, y saber eso es fundamental para poder orientar nuestros esfuerzos por caminos que puedan llegar a buen puerto. Sabemos que no es fácil y que en este sistema todo tiende a pasar por los canales estatales, pero sabemos también que el resultado depende de la relación de fuerzas que tengamos en ese momento. Sabemos que es difícil pero no imposible. Tenemos que evitar a toda costa que encausen el conflicto por las vías institucionales, ya que ese es un terreno en el que seguramente seremos derrotados, ya que ellos tienen la ley de su lado.

Nuestro terreno es la calle, la asamblea y la huelga.
Nuestra fuerza es la voluntad de los trabajadores y la solidaridad.

Con la acción directa se gana.



Una constante

El Grupo GFK es una empresa multinacional dedicada a la investigación de mercados del mundo. Como toda gran empresa, no tolera que los trabajadores se organicen en defensa de mejores condiciones de laburo y por mejoras salariales.

Dentro de este marco es que se produce el despido de Eva Lopez. Eva era una trabajadora del Grupo que promovía la organización con sus compañeros de trabajo, con el objetivo de mejorar la situación de explotación que se vivía dentro de la empresa. Por este motivo Eva sufrió la persecución, el hostigamiento y la difamación por parte de la empresa, que finalmente, decidió despedirla.

Sus compañeros y compañeras de trabajo, firmaron un petitorio denunciando que el despido era una represalia y exigían su reincorporación. La empresa, obviamente, se niega.

Actualmente, Eva se encuentra en juicio por despido discriminatorio y se están realizando acciones –concentraciones en el juzgado, volanteadas en su lugar de trabajo- para que la compañera sea reincorporada.

Por su parte en el Frigorífico Offal, ubicado en el parque industrial de Burzaco, se produjeron los despidos de 24 trabajadores, que estaban precarizados. ¿Los motivos del despido? Haberse atrevido a reclamar por el pase a planta.

Recordemos que Offal es el principal exportador de menudencias vacunas de América del Sur. Este no es un dato menor, demuestra que en la década ganada, los únicos que salieron victoriosos son los capitalistas, que aumentaron sus exportaciones y sus ganancias, mientras los trabajadores somos precarizados, contratados eventualmente y posteriormente despedidos.

Por último, hay que tener en cuenta que estos despedidos se hicieron con la total complicidad del sindicato. En lugar de salir a apoyar a los trabajadores en su justo reclamo, el sindicato prefiere hacer sus rentables negocios con las empresas de trabajo eventual.

La única salida es la organización de los trabajadores por fuera de las estructuras sindicales.

¡Organización horizontal y lucha!



ESTAMOS EN CONTRA DE TODO LO COLECTIVO...
¡MENOS EN LOS DESPIDOS, CLARO!

Nuestro local



Coronel Salvadores 1200 - La Boca, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Argentina

Código Postal: C1167AHF

Email: oficiosvarioscapital@fora-ait.com.ar

Web: www.oficiosvarioscapital.fora-ait.com.ar

Facebook: www.facebook.com/oficiosvarioscapital

Twitter: @FORACapital

Teléfono: (054)011-4303-5963

ASAMBLEAS MIÉRCOLES 20:00 hs.

¿Te pagaron el aguinaldo?

Ya terminó Julio y las patronales ya deberían haber pagado el Sueldo Anual Complementario (SAC) o más comúnmente llamado "aguinaldo". A continuación compartimos información sobre el asunto para que puedas reclamar si no te lo pagaron, o para que corrobores si te lo pagaron bien o para informarte sobre qué es y cómo se calcula.

Para mayor información contáctate por mail a las direcciones de correo que figuran en el boletín.

Artículos relacionados de la Ley 20744 (Ley Contrato de Trabajo)

Artículo 103. —Concepto.

A los fines de esta ley, se entiende por remuneración la contraprestación que debe percibir el trabajador como consecuencia del contrato de trabajo. Dicha remuneración no podrá ser inferior al salario mínimo vital. El empleador debe al trabajador la remuneración, aunque éste no preste servicios, por la mera circunstancia de haber puesto su fuerza de trabajo a disposición de aquél.

Art. 121. —Concepto.

Se entiende por sueldo anual complementario la doceava parte del total de las remuneraciones definidas en el Artículo 103 de esta ley, percibidas por el trabajador en el respectivo año calendario.

Art. 122. —Épocas de pago.

El sueldo anual complementario será abonado en dos cuotas: la primera de ellas el treinta de junio y la segunda el treinta y uno de diciembre de cada año. El importe a abonar en cada semestre, será igual a la doceava parte de las retribuciones devengadas en dichos lapsos, determinados de conformidad al artículo 121 de la presente ley.

Art. 123. —Extinción del contrato de trabajo - Pago proporcional.

Cuando se opere la extinción del contrato de trabajo por cualquier causa, el trabajador o los derechohabientes que determina esta ley, tendrá derecho a percibir la parte del sueldo anual complementario que se establecerá como la doceava parte de las remuneraciones devengadas en la fracción del semestre trabajado, hasta el momento de dejar el servicio.

De esta información podemos resumir que para saber el monto que nos deben abonar por el aguinaldo tenemos que sumar todos los sueldos del semestre y dividirlos por 12. Si no trabajamos los 6 meses, corresponde un proporcional que se calcula sumando los sueldos de los meses trabajados y se dividen por 12.



Generalmente las empresas no contabilizan la fracción del sueldo "no remunerativo" para esto, pero luego de los últimos fallos de la corte con respecto a este tema, las empresas SI deberían contabilizar el "no remunerativo para calcular el aguinaldo.

Como información adicional: los períodos de enfermedad, accidente y vacaciones se considera tiempo trabajado.

No se consideran para su liquidación los lapsos en los que el trabajador no tiene derecho al cobro de salario porque el SAC es un "salario diferido" que se gana "día a día" y acompaña al sueldo normal.

El salario normal se paga en forma diaria, quincenal o mensual. En cambio el SAC se paga en dos cuotas, la primera el 30 de junio y la segunda el 31 de diciembre de cada año.

Es común que las empresas se aprovechen de nuestra desorganización y desinformación para liquidarnos el aguinaldo como mejor les conviene a ellos, por eso es importante no solo informarse individualmente sino también distribuir esta información y organizarse en el lugar de trabajo para exigir el correspondiente pago.

Los derechos se conquistan y se tienen que hacer cumplir

Depende solo de los trabajadores.

El engaño del salario mínimo vital y móvil

Se denomina salario mínimo vital y móvil a la menor remuneración que debe percibir en efectivo el trabajador sin cargas de familia, en su jornada legal de trabajo, que según la Ley de Contrato de Trabajo (1), debería asegurarle alimentación adecuada, vivienda digna, educación, vestuario, asistencia sanitaria, transporte y esparcimientos, y vacaciones.

Para retribuir el Estado todas estas necesidades, anuncia como un logro en medio de un clima de elecciones y show político, una suba actual a $3.300, aumentando a $3.600 para enero de 2014, como si no nos diésemos cuenta que esto, es una tomada de pelo pues no significa un verdadero beneficio para nuestros bolsillos, con el nivel de inflación existente.

Además, la realidad es que cualquier convenio colectivo de trabajo, está por encima de aquel monto salarial, lo que supone que ningún trabajador debería estar ganando ese mínimo promulgado recientemente. Pero lo cierto es que hay un gran porcentaje de trabajadores que sí lo hacemos y somos claramente, los que estamos "en negro". En la Argentina 1 de cada 3 trabajadores lo estamos, un total de 5.360.000 personas (2), (el 33.6% de personas ocupadas).

Por supuesto dichas cifras, son una clara evidencia de la complicidad del Estado y de los sindicados con los patrones a quienes responden, para respaldar estas condiciones pésimas a las que estamos sometidos los trabajadores en negro; negándonos nuestro bienestar cuando, por el contrario, sí se fomenta la formación de Pymes (Pequeñas y medianas empresas), que representan el éxito de unos pocos y el obvio empobrecimiento de los que trabajamos en ellas.

Anuncian este engaño como si tuviésemos manera de reclamar que nos suban el sueldo cuando estamos en negro, si sabemos que el riesgo de despido en dichas condiciones es prácticamente constante. No hay nada que le impida al patrón, decirnos "mañana no vengas", o realizar horas extras que en algunos casos, ni siquiera son pagas.

Por eso, denunciamos el engaño de este salario mínimo vital y móvil que no alcanza siquiera para un poco a todas aquellas cosas que nos debería asegurar y también queremos transmitir que cualquier trabajador, incluso en condiciones de no registrado, tiene derecho a organizarse y reclamar.

(1) Ley de Contrato de Trabajo, De la remuneración del trabajador, capítulo II, artículo 116.

(2) http://www.ieco.clarin.com/economia/trabajo-negro-afecta-millones-trabajadores

